

نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای توانمندسازی کارکنان

بهمن خسروی پور^۱، زینب احمدیان^۲ و حسنعلی کوره‌پز^۳

^۱عضو هیئت علمی و استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان

^۲دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان

^۳کارشناس ارشد مهندسی کشاورزی مکانیزاسیون کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان

نام نویسنده مسئول:

بهمن خسروی پور

چکیده

توانمندسازی کارکنان یک ابزار ضروری مدیریتی است که می‌توان در جهت هدایت منابع انسانی به منظور افزایش بهره‌وری مورد استفاده قرار داد. توانمندسازی کارکنان یکی از ابزارهای موثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیتها و تواناییهای فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. سازمان‌ها، امروزه تحت تاثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش، وجود منابع محدود و... زیر فشارهای زیادی قرار دارند. پس از سالها تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در امور کاری و اقتصاد خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند. باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهد. مفهوم سرمایه اجتماعی به‌عنوان منبعی که ممکن است افراد، گروه‌ها و جوامع برای رسیدن به نتایج مطلوب آن را به کار می‌گیرند، قلمداد می‌شود؛ بنابراین سرمایه اجتماعی میراث روابط اجتماعی اند و کنش جمعی را تسهیل می‌کند. در این نوشتار ضمن پرداختن به مفاهیم سرمایه اجتماعی و توانمندسازی، به نقش و تاثیر توانمندسازی منابع انسانی در راستای بهبود فعالیت‌های سازمانی پرداخته شده است.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، توانمندسازی، مدیریت، نیروی انسانی، کارکنان

مقدمه

مدیران برای توسعه، بیشتر از آن که نیازمند سرمایه‌های فیزیکی و انسانی باشند، به سرمایه اجتماعی نیاز دارند. به بیان دیگر تا زمانی که سازمان‌ها برای بقا تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه‌های ملی و جهانی می‌دانند، باید اصل بهبود مستمر عملکرد را سرلوحه فعالیت خود قرار دهند و این اصل حاصل نمی‌شود، مگر اینکه زمینه‌دستیابی به ارتقاء سرمایه اجتماعی امکان‌پذیر باشد [۱]. سرمایه اجتماعی یکی از مهم‌ترین مفاهیم در حوزه علوم اجتماعی است که در علوم دیگر نیز کاربرد گسترده‌ای دارد و دارای ارتباط تنگاتنگی با توانمندسازی کارکنان است [۲]. سرمایه اجتماعی مانند سرمایه‌های دیگر بستر مناسب برای دسترسی به فرصت‌ها و اهداف سازمان را آماده ساخته و یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می‌شود. در عصر کنونی مدیران برای توسعه، بیشتر از آن که به سرمایه‌های فیزیکی احتیاج داشته باشند به سرمایه اجتماعی نیازمند هستند. سرمایه اجتماعی مجموع منابع بالقوه و واقعی است که در شبکه روابط بین افراد نهفته است. از مزایای سرمایه اجتماعی این است که باعث افزایش ارتباطات متقابل و اعتماد و صمیمیت و همکاری در بین افراد می‌شود اگر این موضوع در سطح سازمان در نظر گرفته شود، ملاحظه می‌گردد با افزایش میزان اعتماد و ارتباط و صمیمیت در سازمان کارکنان تمایل پیدا می‌کنند که در اجرای امور آن مشارکت داشته باشند [۳].

به نظر می‌رسد مهم‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان باشد. کیفیت و توانمندسازی نیروی انسانی، مهم‌ترین عامل بقا و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. از این رو داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان به حساب می‌آیند منافع بسیار زیادی برای سازمان‌ها، شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی به دنبال خواهد داشت [۴].

در حالی که بسیاری از محققان بر توانمندسازی به عنوان یک رویکرد "قدرت" دوجانبه متمرکز شده‌اند. روند اخیر تحقیقات به طور فزاینده‌ای، توانمندسازی را به عنوان ساختاری چندبعدی با ابعاد روان‌شناختی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در نظر گرفته‌اند. در همین راستا شیونز چهار بعد توانمندسازی اجتماع محور را توانمندسازی اقتصادی، روان‌شناختی، اجتماعی و سیاسی معرفی کرده است. در این بین سرمایه اجتماعی به دلیل ایجاد انسجام اجتماعی، تقویت مشارکت، ارتقای آگاهی اجتماعی و افزایش اعتماد متقابل از رهگذر تعامل بین ذی‌نفعان، نقش تعیین‌کننده‌ای در نهادینه‌سازی رویکردهای اجتماع محور دارد. این سرمایه از طریق ایجاد سازمان‌های اجتماعی بر پایه اعتماد هنجارها و روابط شبکه‌ای شکل می‌گیرد که کار آیی را از طریق تسهیل هماهنگی در اقدامات بهبود می‌بخشد و ظرفیت‌های افراد و گروه‌ها را بر دستیابی به اهداف نهایی تسهیل می‌کند، بالعکس فقدان آن به بروز محدودیت‌هایی در فرآیند توسعه در سطوح مختلف منجر می‌شود [۵]. توانمندسازی کارکنان امروزه یکی از مباحث مهم سازمان و مدیریت کنونی، هم در مباحث خصوصی و هم در بخش دولتی است. توانمندسازی کارکنان به عنوان یک مسئله مهم در مدیریت، مفهوم متداولی است. به دلیل اینکه توانمندسازی یکی از عناصر زیر بنایی، اثربخشی مدیریت و سازمان است و این اثربخشی زمانی افزایش می‌یابد که قدرت در سازمان توزیع شود؛ بنابراین توانمندسازی کارکنان به عنوان فن مدیریتی تلقی شده که می‌تواند در بین تمام سازمان‌ها به عنوان وسیله‌ای برای برآورده کردن نیازهای مشاغل نوین سازمان کاربرد داشته باشد [۳].

سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی به طور فزاینده‌ای توسط نویسندگان در زمینه‌های مختلف از جمله جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی، علوم سیاسی، اقتصاد و مطالعات سازمانی مورد توجه قرار گرفته است [۶]. [۷]. مفهوم اجتماعی را تنوع نهاده‌ای مختلف، با دو عنصر مشترک تعریف می‌کند که همگی بخشی از ساختار اجتماعی هستند و اقدامات برخی از اعضای ساختار را تسهیل می‌کنند [۸]. مفهوم سرمایه اجتماعی نشان از مجموعه‌ای از هنجارها، ارزش‌های غیررسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل افراد در چارچوب آن‌ها شکل می‌گیرد که در سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی کمک می‌کند تا سرمایه انسانی و مالی بتوانند در تعامل باهم به یک رشد پویا برسند. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست داده و پیمودن راه مای توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌شود. سرمایه اجتماعی چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدی از سیستم‌های اقتصادی- اجتماعی ایجاد کند [۹]. در یک برداشت جامع ناهایت و گوشال آن را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف نموده‌اند.

امروزه سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و در واقع، در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند [۱۰]. به نظر استون، سرمایه اجتماعی شامل دو بعد می‌باشد. بعد اول

1. Alguezaui and Filieri

2. Coleman

3. Fussell et al

ساخت شبکه‌ها و ساختار روابط اجتماعی و بعد دوم ساخت هنجارها و کیفیت روابط اجتماعی است. ویژگی‌های سرمایه اجتماعی در بعد اول عبارت‌اند از نوع روابط و سطح روابط، شبکه‌ها و ساختار درونی روابط، ساختار بیرونی روابط و سطح روابط. ویژگی سرمایه اجتماعی در بعد دوم عبارت است از: هنجار اعتماد و هنجار، جبران [۱۱]. به عقیده جیمز کلن سرمایه اجتماعی عبارت است از ارزش آن جنبه از ساختار اجتماعی که به‌عنوان منبعی در اختیار اعضا قرار می‌گیرد تا بتواند به اهداف و منافع خود دست پیدا کند [۱۲]. در مورد سرمایه اجتماعی نظریه‌پردازان مختلفی نظریه‌پردازی کرده‌اند که در جدول شماره ۱ مشخصات تعدادی از آن‌ها ارائه شده است:

جدول شماره (۱): نظریه‌های مختلف سرمایه اجتماعی [۹]

نظریه‌پردازان	هدف	عناصر اساسی	تعریف از سرمایه اجتماعی
لیداهانی فن ۱۹۱۶	افزایش روابط اجتماعی در بین افراد و خانواده	حس تفاهم، رفاقت و دوستی، احساس همدردی	سرمایه اجتماعی به‌عنوان نوعی دارایی است مانند حس تفاهم، همدردی و رفاقت در بین افراد و خانواده‌ها
جین جاکوب ۱۹۶۱	داشتن جامعه و شهری سالم	همکاری داوطلبانه، شهروندی و شبکه اجتماعی	شبکه‌های اجتماعی فشرده در محدودهای قدیمی و مختلط شهری
پیر بورديو	دستیابی به سرمایه انسانی	تعاملات فردی و گروهی، اعتماد ارزش‌ها و هنجارها	تسهیل در دسترسی به خدمات گروه و ایجاد پیوندهایی با نتیجه به‌اندازه شبکه برای عضویت افراد در آن
جیمز کلن ۱۹۸۸	تولید سرمایه انسانی و توسعه سیاسی	تعهدات و انتظارات ظرفیت بالقوه، اطلاعات هنجارها و ضمانت‌های اجرایی مؤثر	نشان‌دهنده توان ساختار اجتماعی یک گروه و به‌عنوان منبعی برای ایجاد روابط اجتماعی بین افراد مؤثر است
نهایت و گوشال ۱۹۹۸	توسعه سرمایه اجتماعی، توسعه تعاملات و حفظ ارزش‌های مشترک گروه	بعد ساختاری، بعد ارتباطی، بعد شناختی	جمع منابع بالفعل و بالقوه در دسترس افراد که ناشی از شبکه روابط متقابل فرد و یا واحد اجتماعی است، می‌باشد.
فرانسیس فوکویاما ۱۹۹۷	توسعه اقتصادی	هنجارهای غیررسمی، صداقت و اعتماد	مجموعه‌ای از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان نشان جاری است در آن سهیم هستند.
رابرت پانتام ۱۹۹۰	توسعه سیاسی و اقتصادی	تعهد و اعتماد متقابل، ارزش‌های مشترک میان افراد، احساس تعلق و تعاملات اجتماعی	تشکیلات اجتماعی مانند: اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی که توان اصلاح و ارتقای کارکرد مناسب جامعه را از طریق ایجاد زمینه اعمال هماهنگ داراست.

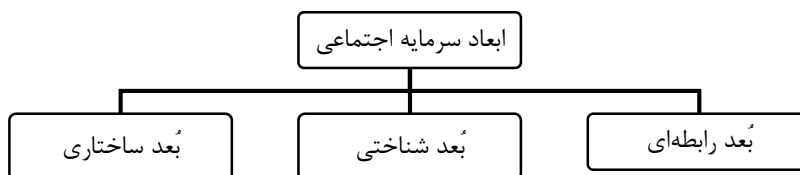
به عقیده‌ی آگوزائو و فیلیتری [۶] درواقع سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک دارایی ناملموس در سازمان است که شبکه‌ای از روابط اثربخش را ایجاد می‌کند [۱۳].

سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از ابعاد شناختی، رابطه‌ای، ساختاری و چندبعدی میان افراد است این سرمایه به سرمایه ناشی از تعامل با افراد اشاره می‌کند. اگرچه این ابعاد در تحلیل از یکدیگر جدا شده‌اند، ویژگی آن‌ها موجب شده است با همدیگر پیوستگی زیادی داشته باشند [۱۴].

ابعاد سرمایه اجتماعی

از آنجاکه سرمایه اجتماعی دارای مفهومی پیچیده و چندبعدی است و هر یک از محققان با توجه به سطح تحلیل خود به بررسی این ابعاد پرداخته‌اند، در ادبیات سرمایه اجتماعی، می‌توان انواع مختلفی از ابعاد آن را مشاهده کرد. سازمان‌ها با شناخت ابعاد سرمایه اجتماعی خود می‌توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی به دست آورده و با استفاده از آن سیستم‌های سازمانی خود را بهتر هدایت نمایند. مؤلفه‌هایی نظیر اعتماد، مشارکت داوطلبانه و موارد مشابه در سرمایه اجتماعی، باعث می‌شوند تا هزینه‌های مدیریتی همچون نظارت و کنترل رسمی، رایزنی‌های مدیریتی، کندی ناشی از سیستم بوروکراتیک و موارد دیگر کاهش یافته و امکان استفاده بهینه از زمان و سرمایه

در راستای انجام فعالیت‌هایی با بهره‌وری بیشتر و در نتیجه ارتقای عملکرد فراهم گردد [۱]. [۱۵].^۴ با رویکرد سازمانی، ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی را در قالب سه دسته (شکل ۱) در نظر گرفته‌اند:



شکل ۱: سرمایه اجتماعی در سه حوزه درون و برون گروهی و ارتباطی

بُعد شناختی سرمایه اجتماعی

این بعد دربرگیرنده میزان اشتراکات کارکنان درون یک شبکه اجتماعی، در یک دیدگاه یا درک مشترک میان آنان و شامل زبان، کدهای و روایت‌های مشترک است. این بعد که محور شناخت آن، شناخت فعالیت‌های ذهنی، عقلی و اندیشه است با به کارگیری زبان مشترک، بینش مشترکی از اهداف و ارزش‌ها را برای اعضای شبکه فراهم کرده و مقدمه فعالیت بهینه آنان در نظام اجتماعی را فراهم می‌کند [۱۴].

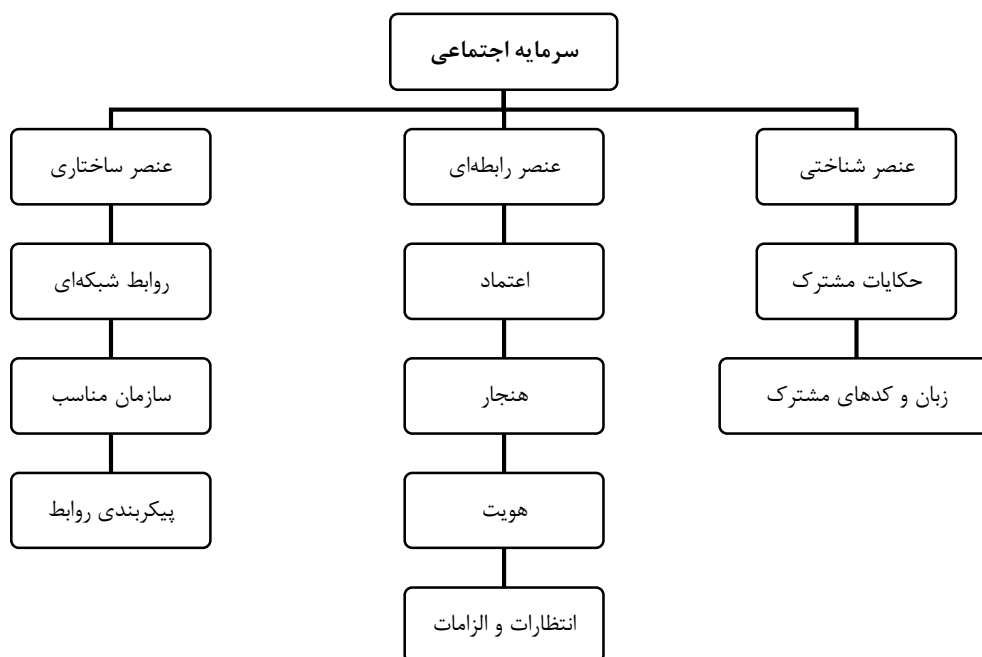
بُعد ساختاری

شامل الگوی پیوندهای میان اعضا، گروه و ترکیب سازمان‌دهی این اعضا است. سلسله‌مراتب شبکه، تراکم و میزان همگنی گروه یا اعضا گروه از جمله شاخص‌های عمده بعد ساختاری هستند.

- پیوندهای موجود در شبکه: شامل وسعت و شدت ارتباطات موجود در شبکه
- شکل و ترکیب شبکه: شامل سلسله‌مراتب شبکه، میزان ارتباط پذیری و تراکم شبکه
- تناسب سازمانی: تا چه اندازه شبکه ایجاد شده برای یک هدف خاص ممکن است برای اهداف دیگر نیز استفاده شود [۹].

بُعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی

بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند؛ و این بعد به ماهیت همبستگی بین افراد در یک سازمان مربوط می‌شود (آیا همکاران، یکدیگر را دوست دارند؟ به هم اعتماد می‌کنند؟ آیا یکدیگر را همسان و برابر می‌دانند؟) گروه‌های کاری که یکدیگر را دوست داشته باشند ممکن است انعطاف بیشتری داشته باشند و بهتر قادر به تطبیق با محیط متغیر باشند و بهتر بتوانند خود را با عملکرد بالاتر تطبیق دهند. مهم‌ترین جنبه‌های بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی عبارت‌اند از: اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات و هویت [۱۶].



شکل (۲): عناصر سرمایه اجتماعی [۳]

توانمندسازی کارکنان

توانمندسازی یکی از نویدبخش‌ترین مفاهیم دنیای کار بوده که کمتر به آن توجه شده ولی اکنون به موضوعی روز بدل گشته است [۴]. واژه انگلیسی Empower "در فرهنگ آکسفورد" قدرتمند شدن، مجوز دادن، قدرت بخشیدن و توانا شدن" معنا شده است. این واژه در اصطلاح، دربرگیرنده قدرت و آزادی عمل بخشیدن برای اداره خود است و در مفهوم سازمانی به معنای تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است. توانمندسازی به معنای طراحی ساختار سازمان است؛ به نحوی که افراد در آن ضمن کنترل خود، آمادگی پذیرش مسئولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند [۱۷]. درواقع توانمندسازی کارکنان به عنوان فن انگیزشی تلقی می‌شود که در سازمان طراحی و به اجرا گذاشته می‌شود؛ بنابراین توانمندسازی کارکنان به بهبود عملکرد سازمان از طریق افزایش سطوح مشارکت و آزادی عمل کارکنان منجر می‌شود. اساساً توانمندسازی کارکنان با اعتماد، انگیزه، تصمیم‌گیری و شکستن حدود مرزهای درونی بین مدیریت و کارکنان ارتباط می‌یابد. در ادبیات سازمان و مدیریت تأکید شده است که توانمندسازی کارکنان به بهبود بهره‌وری، عملکرد، رضایت شغلی و کاهش نقل و انتقال کارکنان در سازمان‌ها منجر می‌شود. در عصر جهانی‌سازی که رقابت از ویژگی‌های آن است فراهم آوردن خدمات و محصولات با کیفیت، نیاز به توانمندسازی کارکنان دارد تا به سرعت به تغییرات و چالش‌ها پاسخ دهند. همچنین توانمندسازی به دستیابی به مزایای رقابتی منجر می‌شود [۳].

توانمندسازی به منزله بخشی از زبان توسعه مطرح است و ارتباط تنگاتنگی با بهبود مستمر، ارتقای صلاحیت تغییر در رفتار و بهبود عملکرد کارکنان دارد و حق اساسی هر انسان و اصلی بنیادین در توسعه می‌باشد که در قالب فرآیندی با ابعاد گسترده افراد را قادر می‌سازد خودمختاری، کنترل و اعتماد به نفس کسب کنند و با احساس قدرت فردی و جمعی برای تفوق بر شرایط اجتماعی مسلط و تبعیض‌گرا اقدام کنند. صرف نظر از چگونگی تعریف توانمندسازی، این پدیده مفهومی چندبعدی دارد که می‌تواند در عرصه‌های مختلف تحقق یابد و از عوامل متعددی تأثیر پذیرد؛ از جمله می‌توان به زمینه‌های اجتماعی همانند سرمایه اجتماعی اشاره کرد [۱۸].

توانمندسازی و سرمایه اجتماعی

امروزه فاصله میان جوامع و سازمان‌ها از حیث دانایی و نادانی و چالش اصلی میان سازمان‌ها، چالش نیروی انسانی توانا و داناست. نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین، گران‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه و منبع سازمانی محسوب می‌شود و تنها عنصر ذی‌شعور است که به عنوان هماهنگ‌کننده سایر عوامل سازمانی، نقش اصلی را در میان کلیه عوامل دارد. می‌توان به سادگی بیان نمود بدون افراد کارآمد دستیابی به اهداف سازمانی غیرممکن است از این رو، منابع انسانی نقش اساسی در رشد و پویایی و بالندگی یا شکست و نابودی سازمان‌ها دارند. اهمیت این عامل به عنوان مهم‌ترین عامل در زنجیره عملیاتی و تفکر هر سازمان مدت‌هاست که به اثبات رسیده است و سازمان‌هایی که موفقیت چشمگیری داشته‌اند توجه به انسان را سرلوحه کارهای خویش قرار داده‌اند [۴] و [۲۱].

از این رو توانمندسازی نیروی انسانی بر اساس سرمایه اجتماعی، یک راه جدید اداره کردن سازمان‌های مستعد با آینده پیچیده تر و رقابتی تر است. در استراتژی مدیریت سازمانی اگر توانمندسازی کارکنان وجود نداشته باشد، محکوم به شکست است. بهبود مستمر تنها هنگامی مفهوم پیدا می کند که افراد اطلاعات لازم را در اختیار داشته باشند و مورد اعتماد قرار گیرند تا بتوانند از مهارت‌ها و توانایی‌هایشان استفاده کنند [۱۹]. توانمندسازی دادن قدرت به افراد نیست. افراد به واسطه دانش و انگیزه خود صاحب قدرت هستند و در واقع توانمندسازی آزاد کردن قدرت است. توانمندسازی ظرفیت‌های بالقوه‌ای را برای استفاده از توانایی‌های انسانی که از آن استفاده نمی‌شود در اختیار می‌گذارد [۱].

به عبارتی دیگر توانمندسازی در برابر تغییرات رو به گسترش جامعه و سازمان‌ها یک امر ضروری است و اگر این فرآیند انجام نشود سازمان‌ها دچار مشکلات زیادی می‌شوند. لزوم پاسخگویی به نیازهای روز اهمیت توانمندسازی را نشان می‌دهد. یکی از زمینه‌های ایجاد توانمندسازی، استفاده از سرمایه اجتماعی است که با مشارکت و اعتماد بین افراد می‌توان توانمندسازی را به نحو احسن انجام داد [۳]. از این رو سرمایه اجتماعی بستر لازم برای توانمندسازی کارکنان و رشد شخصیتی و ارتقای توانمندی‌های ذهنی و فکری کارکنان را مهیا می‌سازد و موجب ارتقای عملکرد آنان در سازمان خواهد شد [۱۸].

نتیجه گیری

سرمایه اجتماعی مانند سرمایه های دیگر بستر مناسب برای دسترسی به فرصت ها و اهداف سازمان را آماده ساخته و یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می شود. درواقع سرمایه اجتماعی زمینه را برای بهره وری از منابع انسانی در سازمان های مختلف فراهم می کند. ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی شامل: بعد شناختی، بعد رابطه ای و بعد ساختاری می باشد؛ که ارتباط تنگاتنگی با توانمندسازی دارا می باشند. توانمندسازی یکی از عناصر زیر بنایی، اثربخشی مدیریت و سازمان است و این اثربخشی زمانی افزایش می یابد که قدرت در سازمان توزیع شود. درواقع توانمندسازی فرآیندی باهدف توسعه کارکنان از طریق مختلف همچون مشارکت کارکنان در امور مختلف می باشد. در جهان امروز توجه به منابع انسانی به عنوان محور تحول و عنصر اساسی هر سازمان که متأثر از اطلاعات و ارتباطات عمل می کند، پیش از پیش محسوس است و اندیشه توانمندسازی، برانگیختن و مشارکت یکی از عوامل مهم در هر سازمان می باشد. توانمندسازی ظرفیت بالقوه ای را برای بهره برداران از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی شود در اختیار سازمان می گذارد. هرگاه سازمان ها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهد می بایست این نیروی بالقوه را مهار کرده و مورد استفاده قرار دهد.

مراجع

- [۱] رضایی، روح اله، شعبانعلی فمی، حسین، صلاحی مقدم، نفیسه، ۱۳۹۴، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز، علوم ترویج و آموزش کشاورزی، دوره ۱۱، شماره ۲، صص: ۱۳۳-۱۲۱.
- [۲] حیدری ساربان، وکیل، ۱۳۹۷، نقش سرمایه اجتماعی در توانمندسازی زنان روستایی شهرستان مشکین شهر (مطالعه موردی: بخش مرکزی)، فصلنامه علمی - پژوهشی جغرافیا (برنامه ریزی منطقه‌ای)، سال ۸، شماره ۳، صص: ۲۵۳-۲۳۹.
- [۳] نصر اصفهانی، علی، فرخی، مجتبی، امیری، زینب، ۱۳۹۵، تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شریعتی تهران)، جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۷، شماره، صص ۱۱۱-۱۲۶.
- [۴] خراسانی، اباصلت، جوان‌بخت، علیرضا، چاوشی، سید شمس‌الدین، ۱۳۹۵، بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر ابعاد توانمندسازی منابع انسانی، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال سوم، شماره ۹، صص ۲۰-۱.
- [۵] مراد زاده، عبدالباسط، قاسمی، محمد، سالار زهی، حبیب‌الله، یعقوبی، نور محمد، بذرافشان، جواد، ۱۳۹۷، توانمندسازی اجتماع‌محور، ارزیابی ظرفیت سرمایه اجتماعی ذی‌نفعان محلی، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۵، شماره ۴، صص: ۵۲۲-۵۰۳.
- [6] Alguezaui, S., & Filieri, R. (2010). Investigating the role of social capital in innovation: Sparse versus dense network. *Journal of Knowledge Management*, 14 (6), 891-909.
- [7] Coleman, J. D. (1996). Social capital and dropping out of school early. *Journal of marriage and the family*.
- [8] Fussell, J.Y., Rezazadeh, A. & Najmabadi, A.D. (2013). Social capital and organizational innovation: The mediating effect of entrepreneurial orientation, *Journal of Community Positive Practices*, Vol. 13, No.2, pp.22-40.
- [۹] عباسی اسفجیر، علی‌اصغر، دهقان، محسن، محرم، آزاد، خاکپور، نیما، ۱۳۹۵، ارتباط و تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت‌الله آملی)، جامعه‌شناسی مطالعات جوانان، دوره ۷، شماره ۲۳، صص: ۸۶-۶۵.
- [۱۰] بادسار، محمد، رضایی، روح اله، درینی، روح اله، ۱۳۹۴، بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات مشاوره، فنی و مهندسی کشاورزی شهرستان‌های جنوب استان کرمان، علوم ترویج و آموزش کشاورزی، جلد اول، شماره (۱)، صص ۱۶۱-۱۴۵.
- [۱۱] کاشکی، خداداد، گودرزی، محمد، ۱۳۹۳، بررسی ابعاد و مدل سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی. مطالعه مدیریت راهبردی رفتار سازمانی در ورزش. سال اولف شماره ۴، صص: ۲۳-۱۱.
- [۱۲] مسعود، محمد، حق وردیان، فاطمه، ۱۳۹۱، نقش سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی سکونتگاه‌های غیررسمی (مطالعه موردی: پیرامون محله استخر عینک رشت)، چشم‌انداز جغرافیایی مطالعات انسانی، سال ۷ شماره ۱۸، صص: ۱۴۰-۱۲۸.
- [۱۳] غیائی ندوش، سعید، امین‌الرعا، احسان، ۱۳۹۵، بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر میزان بهره‌وری منابع انسانی، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۰، صص ۲۰۹-۱۸۳.
- [۱۴] جندقی، غلامرضا، قریشی، محمدمهدی، احدی افشار، سید محمد، ۱۳۹۶، بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی و رابطه آن با بازاریابی اخلاقی (مورد مطالعه: شعب بانک سپه استان قم)، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۴، شماره ۳، صص: ۳۳۲-۳۰۹.
- [15] Nahapiet, J. and Ghoshal, S., (1998). Social capital, Intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of management review*.
- [۱۶] کشاورزی، علی حسین، حسینی، احمد، حیدری نسب، لیلا، آمده، علی‌اصغر، ۱۳۹۱، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان (مطالعه موردی: استانداری قم)، دوماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار مدیریت و پیشرفت دانشگاه شاهد، سال ۱۸، شماره ۵، صص: ۳۴۴-۳۲۹.
- [۱۷] منطقی، منوچهر، اسکندر پور، بهروز، دستیاری، اکرم، نظری، یونس، ۱۳۹۵، نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد نوآورانه، کارکنان با تأکید بر نقش تاب‌آوری و توانمندسازی، مدیریت در سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۲، صص: ۲۰۷-۱۸۹.
- [۱۸] نادری مهدی، کریم، وحدت مؤدب، هاجر، ۱۳۹۷، بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی زنان دارای مشاغل خانگی (مورد مطالعه: شهرستان رزن)، زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۶، شماره ۲، صص: ۱۹۶-۱۷۵.
- [۱۹] نیازی، م. و کارکنان نصرآبادی، م. ۱۳۸۸، توانمند سازی براساس راهبرد سرمایه اجتماعی، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۳.
- [۲۰] مؤذن جمشیدی، میر هادی، حق‌پرست کنار سری، نرجس، ۱۳۹۶، سنجش میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: شرکت‌های تولیدی لوازم خانگی الکترونیکی)، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۲ شماره ۱، صص: ۷۴-۴۹.
- [۲۱] خسروی پور، ب. و ممبئی، آ. ۱۳۹۷، نقش سرمایه اجتماعی در توانمند سازی جوانان روستایی و اشتغال در بخش کشاورزی، هفتمین کنگره ملی علوم ترویج و آموزش کشاورزی، منابع طبیعی و محیط زیست پایدار، شهریور ۱۳۹۷، همدان.